



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Tinjauan Literatur

Pengertian auditing menurut Agoes (2012: 3) adalah suatu pemeriksaan yang dilakukan secara kritis dan sistematis, oleh pihak yang independen, terhadap laporan keuangan yang telah disusun oleh manajemen beserta catatan-catatan pembukuan dnegan bukti-bukti pendukungnya, dengan tujuan untuk dapat memberikan pendapat mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut.

##### 2.1.1 Teori Sikap dan Perilaku

Teori sikap dan perilaku dikembangkan oleh Triandis (1971), yang menyatakan bahwa perilaku ditentukan oleh sikap, aturan-aturan sosial dan kebiasaan. Sikap terdiri dari komponen kognitif yaitu keyakinan, komponen afektif yaitu suka atau tidak suka, berkaitan dengan apa yang dirasakan dan komponen perilaku yaitu bagaimana seorang ingin berperilaku terhadap sikap. Menurut Khikmah (2005) dalam Naryanto (2016) sikap memberikan pemahaman tentang tendensi atau kecenderungan untuk bereaksi. Sikap bukan perilaku tetapi lebih pada kesiapan untuk menampilkan suatu perilaku, sehingga berfungsi mengarahkan dan memberikan pedoman bagi perilaku. Penelitian Arumsari (2014) menunjukkan bahwa perilaku tidak mungkin terjadi apabila kondisi yang memfasilitasi tidak memungkinkan.

Kinerja auditor tidak terlepas dari perilaku auditor dalam melaksanakan tugasnya. Teori atribusi yang dicetuskan oleh Frirz Heider (1958) dan

dikembangkan lebih lanjut oleh Edward Jones dan Keith Davis (1965), Harold Kelley (1967, 1972), dan Bernard Weiner (1974). Bahwa teori atribusi merupakan inti dari proses persepsi manusia, Jadi atribusi adalah teori yang mengkaji tentang perilaku seseorang, bahwasanya perilaku seseorang ditentukan kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha. Perilaku seseorang juga ditentukan dari kekuatan eksternal (*external forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, seperti kesulitan dalam pekerjaan dan keberuntungan. Perilaku auditor dipengaruhi *internal forces* dan *external forces* merupakan dasar terbentuknya perilaku auditor dalam bertindak dalam pelaksanaan tugas maupun dalam situasi dalam KAP sehingga dapat tercapainya kinerja auditor itu sendiri.

Sikap dan perilaku berkaitan erat dengan *locus of control* dan independensi. Dimana *locus of control* adalah suatu variabel kepribadian, yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib. Sedangkan independensi menurut Mulyadi (2002:26) dalam Naryanto (2016) merupakan kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya. Kedua variabel ini merupakan faktor dari dalam yang berupa sikap yang akan mendorong auditor untuk berperilaku sebagaimana yang diatur dalam standar dan ketentuan yang berlaku.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003: 79) dalam Naryanto (2016) budaya organisasi diartikan sebagai suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan,

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Sedangkan menurut Trisnaningsih (2007) budaya organisasi merupakan gabungan atau integrasi dari falsafah, ideologi, nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, harapan-harapan, sikap, dan norma budaya. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi akan mempengaruhi sikap melalui nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh anggota organisasi yang harus ditaati dan menjadi pedoman auditor untuk berperilaku yang berujung pada bagaimana auditor bekerja demi meningkatkan kinerjanya.

Dalam penelitian Trisnaningsih (2007) menjelaskan keterkaitan antara pemahaman *good governance* auditor terhadap sikap dan perilaku auditor dapat dilihat jika auditor memiliki pemahaman *good governance* secara benar maka akan memberikan arahan yang jelas terhadap sikap apa yang sebaiknya ia ambil yang akan disalurkan melalui perilaku. Pengimplementasian pemahaman *good governance* akan mendorong auditor untuk melaksanakan pemeriksaan dengan baik. Penelitian ini mengkaji tentang aspek perilaku manusia seperti locus of control, independensi, budaya organisasi, pemahaman *good governance*, dan kinerja auditor.

### 2.1.2 Theory of Planned Behavior (TPB)

*Theory of Planned Behavior* pertama kali dicetuskan oleh Ajzen (1988,1991) yang sampai sekarang dikembangkan oleh peneliti lain merupakan teori perilaku yang dapat mengidentifikasi keyakinan seseorang terhadap pengendalian atas sesuatu yang akan terjadi dari hasil perilaku, sehingga membedakan antara perilaku seseorang yang berkehendak dan yang tidak berkehendak. Ajzen mengemukakan bahwa *Theory of Planned Behavior* telah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

muncul sebagai salah satu dari kerangka kerja yang paling berpengaruh dan konsep yang populer pada penelitian di bidang kemanusiaan. Kemudian untuk menguasai kekurangan-kekurangan yang ditemukan oleh Ajzen dan Fishbein melalui penelitian-penelitian mereka dengan menggunakan TRA (Achmat, 2010).

*Theory of Planned Behavior* (TPB) merupakan pengembangan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA) yang telah dikemukakan sebelumnya oleh Fishbein dan Ajzen pada tahun 1975. *Theory of Planned Behavior* (TPB) didasarkan pada asumsi bahwa manusia biasanya akan bertindak laku sesuai dengan pertimbangan akal sehat, bahwa manusia akan mengambil informasi yang ada mengenai tingkah laku yang tersedia secara implisit atau eksplisit mempertimbangkan akibat dari tingkah laku tersebut. Manusia adalah makhluk sosial. Hal tersebut menunjukkan bahwa manusia hidup berdampingan dengan manusia yang lain. Seseorang akan membutuhkan orang lain dalam menjalankan kehidupannya. Perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang juga akan mempengaruhi perilaku orang lain. Hubungan ini dapat dilihat bahwa auditor tidak dapat bekerja tanpa bantuan rekan yang ada dalam satu organisasi. Dimana dalam organisasi tersebut terhadap budaya yang disepakati bersama sebagai aturan auditor untuk berperilaku.

TPB menjelaskan mengenai perilaku yang dilakukan individu timbul karena adanya niat dari individu tersebut untuk berperilaku dan niat individu disebabkan oleh beberapa faktor internal (*locus of control*, independensi, serta pemahaman *good governance*) dan eksternal (budaya organisasi) dari individu tersebut. Sikap individu terhadap perilaku meliputi kepercayaan mengenai suatu

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perilaku, evaluasi terhadap hasil perilaku, Norma Subyektif, kepercayaan normatif dan motivasi untuk patuh (Sulistomo, 2012). Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia adalah makhluk yang rasional yang akan memperhitungkan implikasi dari tindakan mereka sebelum mereka memutuskan untuk melakukan suatu perilaku yang akan mereka lakukan. Ajzen (2005) dalam Wahyono (2013) menjelaskan dalam TPB bahwa niat individu untuk berperilaku ditentukan oleh tiga faktor, yaitu :

#### 1) Sikap terhadap perilaku

Sikap bukanlah perilaku, namun sikap menghadirkan suatu kesiapsiagaan untuk tindakan yang mengarah pada perilaku (Lubis, 2010). Individu akan melakukan sesuatu sesuai dengan sikap yang dimilikinya terhadap suatu perilaku. Sikap terhadap perilaku yang dianggapnya positif itu yang nantinya akan dipilih individu untuk berperilaku dalam kehidupannya. Oleh karena itu sikap merupakan suatu wahana dalam membimbing seorang individu untuk berperilaku.

#### 2) Persepsi kontrol perilaku

Dalam berperilaku seorang individu tidak dapat mengontrol sepenuhnya perilakunya dibawah kendali individu tersebut atau dalam suatu kondisi dapat sebaliknya dimana seorang individu dapat mengontrol perilakunya dibawah kendali individu tersebut. Pengendalian seorang individu terhadap perilakunya disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal dan juga faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri individu tersebut seperti keterampilan,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemauan, informasi, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal berasal dari lingkungan yang ada disekeliling individu tersebut. Persepsi terhadap kontrol perilaku adalah bagaimana seseorang mengerti bahwa perilaku yang ditunjukkannya merupakan hasil pengendalian yang dilakukan oleh dirinya.

### 3) Norma Subyektif

Seorang individu akan melakukan suatu perilaku tertentu jika perilakunya dapat diterima oleh orang-orang yang dianggapnya penting dalam kehidupannya dapat menerima apa yang akan dilakukannya. Sehingga, *normative beliefs* menghasilkan kesadaran akan tekanan dari lingkungan sosial atau Norma Subyektif.

### 2.1.3 Teori X dan Y McGregor

Teori X dan Y adalah teori motivasi manusia, diciptakan dan dikembangkan oleh Douglas McGregor di *Sloan School of Management* MIT pada tahun 1960 yang telah digunakan dalam manajemen sumber daya manusia, perilaku organisasi, komunikasi organisasi, dan pengembangan organisasi. McGregor (Robbins dan Judge, 1990: 225) dalam Nugroho dan Brasit (2011) mengemukakan dua pandangan mengenai manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif). Auditor yang termasuk dalam tipe X jika mendapat tekanan dan tugas audit yang kompleks akan cenderung membuat untuk berperilaku malas yang akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Auditor dengan tipe ini tidak dapat melaksanakan tanggung jawabnya sebagai auditor yang mengakibatkan tujuan audit tidak dapat tercapai dengan baik. Auditor juga lebih suka menaruh

keamanan diatas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja, sehingga ketika mendapat tekanan ketaatan maupun menghadapi tugas yang kompleks maka ia akan cenderung mencari jalan yang aman dan bahkan berperilaku difungsional dalam menyelesaikan tugasnya.

Sedangkan auditor yang termasuk dalam tipe Y dapat bertanggung jawab atas tugasnya dan tetap bersikap professional dan mempertahankan independensinya dalam menjalankan tugas sebagai auditor. Auditor dengan tipe ini tidak akan terpengaruh meskipun ia mendapat tekanan ketaatan dan menghadapi tugas audit yang kompleks, sehingga dapat mempengaruhi kinerja auditor semakin baik. Seorang auditor pada dasarnya termasuk dalam tipe Y dimana auditor dapat bertanggung jawab terhadap tugasnya sebagai auditor. Dalam melaksanakan tugas pemeriksaan seorang auditor harus mematuhi standar auditing, dimana dalam standar tersebut disebutkan bahwa auditor harus mempertahankan independensi dan tanggung jawabnya dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan. Auditor tidak boleh terpengaruh oleh gangguan yang dapat merusak tanggung jawabnya, baik gangguan pribadi, gangguan eksternal dan organisasi (Kusnadi dan Dewa, 2015).

Teori X (negatif) memiliki *locus of control* eksternal dimana mereka pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan, berusaha menghindarinya dan menghindari tanggung jawab, sehingga mereka harus dipaksa atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan. Sedangkan individu bertipe Y cenderung memiliki *locus of control* internal dimana mereka menyukai pekerjaan, mampu mengendalikan diri untuk mencapai tujuan, bertanggung jawab, dan mampu

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membuat keputusan inovatif. Jika diproyeksikan kepada auditor, maka auditor dengan teori X ini cenderung kurang tepat dalam membuat pertimbangan (*judgement*) jika dihadapkan pada sesuatu masalah atau hal yang kompleks. Akibatnya, tidak tercapainya sebuah tujuan audit yang baik. Berbeda dengan tipe X, auditor dengan teori Y yang memiliki *internal locus of control* dapat bertanggung jawab atas tugasnya dan tetap bersikap profesional dalam menjalankan tugas audit (Nugroho dan Brasit, 2011)

Auditor dengan tipe ini tidak akan terpengaruh meskipun ia mendapat tekanan ketaatan dan menghadapi tugas audit yang kompleks, sehingga dapat membuat kinerja auditor menjadi lebih baik. Seorang auditor dengan tipe Y dalam menjalankan tugasnya sebagai auditor harus memenuhi standarisasi audit, dimana terdapat di dalamnya bahwa seorang auditor wajib mempertahankan independensi dan kredibilitasnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa teori X dan Y McGregor ini memiliki kaitan dengan locus of control dimana auditor dengan tipe X memiliki karakteristik seperti *external locus of control*, sedangkan auditor yang termasuk kedalam tipe Y memiliki karakteristik seperti yang dimiliki oleh auditor dengan *internal locus of control* (Kusnadi dan Dewa, 2015).

#### 2.1.4 Kinerja Auditor

Kinerja secara etimologi berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara), 2005:67) dalam Naryanto (2016).

Menurut Tinangon (2012) dalam Maturidi (2016) kinerja auditor adalah ekspresi potensi kerja auditor berupa perilaku kerja seorang auditor dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai hasil kerja yang optimal, yang dapat diukur melalui dimensi faktor objektif, yaitu hasil kerja dan disiplin kerja serta dimensi faktor subjektif yang meliputi inisiatif, kerja sama dan loyalitas. Pengertian kinerja auditor menurut Mulyadi dan Kanaka (1998:116) dalam Naryanto (2016) adalah auditor yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan atau organisasi lain dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, dan hasil usaha perusahaan.

Menurut Mulyadi (1998:11) dalam Trisnaningsih (2007) kinerja auditor adalah akuntan publik yang melaksanakan penugasan pemeriksaan (*examination*) secara obyektif atas laporan keuangan suatu perusahaan organisasi lain, dengan tujuan untuk menentukan apakah laporan keuangan tersebut menyajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum, dalam semua hal yang material, posisi keuangan, dan hasil usaha perusahaan. Kinerja auditor merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas pemeriksaan yang telah diselesaikan oleh auditor dalam kurun waktu tertentu. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar), dimana kualitas adalah berkaitan dengan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan (Trisnaningsih, 2007). Menurut penelitian Trisnaningsih (2007) terdapat empat dimensi personalitas untuk mengukur kinerja, yaitu kemampuan (*ability*), komitmen profesional, motivasi, dan kepuasan kerja. Seorang auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal auditing maka akan cakap dalam menyelesaikan pekerjaan. Auditor yang komitmen terhadap profesinya maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor tersebut.

#### 2.1.4.1 Penilaian Kinerja

Kinerja auditor merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Goldwasser (1993) dalam Hanif (2013) serta penelitian Arumsari (2014) mengemukakan bahwa pencapaian kinerja auditor yang lebih baik harus sesuai dengan standar dan kurun waktu tertentu, yaitu: pertama, kualitas kerja yaitu mutu menyelesaikan pekerjaan dengan bekerja berdasarkan pada seluruh kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki auditor. Kedua, kuantitas kerja, yaitu hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor serta kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan. Ketiga, ketepatan waktu, yaitu ketepatan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Standar yang disebutkan dalam mengukur pencapaian kinerja auditor adalah Standar Professional Akuntan Publik (SPAP) yang merupakan kodifikasi berbagai pernyataan standar teknis yang merupakan panduan dalam memberikan jasa bagi akuntan publik di Indonesia yang dikeluarkan oleh Dewan Standar Profesional Akuntan Publik Institut Akuntan Publik Indonesia (DSPAP IAPI). Sistem penilaian kinerja adalah proses mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi dan personilnya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karakteristik yang membedakan kinerja auditor dengan kinerja manajer adalah *output* yang dihasilkan.

Penilaian kinerja berguna untuk memperbaiki kinerja dimasa yang akan datang, memberikan nilai umpan balik tentang kualitas kerja untuk kemudian mempelajari kemajuan perbaikan yang dikehendaki dalam kinerja. Menurut penelitian Trisnaningsih (2007) terdapat empat dimensi personalitas untuk mengukur kinerja, yaitu kemampuan (*ability*), komitmen profesional, motivasi dan kepuasan kerja. Seorang auditor yang mempunyai kemampuan dalam hal auditing maka akan loyal terhadap profesinya seperti yang dipersepsikan oleh auditor tersebut.

### 2.1.5 *Locus Of Control*

Greenhaus (2006) dalam Pinasti (2011) mendefinisikan *Locus of control* mengacu pada kecenderungan menempatkan persepsi atas suatu kejadian atau hasil yang di dapat dalam hidup individu apakah sebagai hasil dari dirinya sendiri atau karena bantuan dari sumber-sumber di luar dirinya dimana ia sendiri

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Menurut Pratiwi (2017) *locus of control* merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri sendiri. Auditor dalam situasi penugasan audit yang kompleks akan dipengaruhi oleh karakteristik *locus of control*nya. Auditor dengan internal *locus of control* akan lebih mungkin menghadapi masalah yang akan dihadapi dalam penugasan audit tersebut dibandingkan dengan individu dengan eksternal *locus of control*. Ciri pembawaan internal *locus of control* adalah berada dalam kendalinya dan akan



bersikap tidak mudah cemas dan terburu-buru dalam mengambil suatu tindakan. Maka, auditor internal *locus of control* kecil kemungkinannya untuk mengambil keputusan yang tidak benar. Dalam hal ini, besar kemungkinan auditor akan mengambil keputusannya yang lebih independen Retnowati, (2009:20) dalam Sanjiwani dan Wisadha, (2016).

### 2.1.6 Independensi

Independensi menurut Mulyadi (2010) dalam Trisnaningsih (2007) dapat diartikan sebagai sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh orang lain, tidak tergantung pada orang lain. Independensi merupakan suatu tindakan baik sikap perbuatan atau mental auditor dalam sepanjang pelaksanaan audit dimana auditor dapat memposisikan dirinya dengan *auditee* nya secara tidak memihak dan dipandang tidak memihak oleh pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil auditnya. Independen berarti akuntan publik tidak mudah dipengaruhi. Kode Etik Akuntan Publik telah menyebutkan bahwa independensi adalah sikap yang diharapkan dari seorang akuntan publik untuk tidak mempunyai kepentingan pribadi dalam melaksanakan tugasnya, yang bertentangan dengan prinsip integritas dan objektivitas. Dalam kenyataannya auditor seringkali menemui kesulitan dalam mempertahankan sikap mental independen. Arnan et. al., (2009) dalam Maturidi (2016) menjelaskan keadaan yang seringkali mengganggu sikap mental independen auditor adalah:

- a. Sebagai seorang yang melaksanakan audit secara independen, auditor dibayar oleh kliennya atas jasanya tersebut
- b. Kecenderungan untuk memuaskan kliennya;

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

#### c. Resiko kehilangan klien.

Menurut Agoes (2012:18) Kantor Akuntan Publik (KAP) harus merumuskan kebijakan dan prosedur untuk memberikan keyakinan memadai bahwa, pada semua tingkat organisasi, semua personel mempertahankan independensi sebagaimana diatur oleh Kode Etik Profesi Akuntan Publik. Sebagaimana dimuat dalam Standar Umum Auditing kedua yang berbunyi: “dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor”. Independensi akuntan publik merupakan dasar utama kepercayaan masyarakat pada profesi akuntan publik dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menilai mutu jasa audit. Independensi akuntan publik mencakup dua aspek, yaitu independensi sikap mental dan independensi penampilan.

Menurut Naryanto (2016) independensi sikap mental berarti adanya kejujuran di dalam diri akuntan dalam mempertimbangkan fakta-fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif tidak memihak di dalam diri akuntan dalam menyatakan pendapatnya. Independensi penampilan (*appearance of independence*), independensi penampilan ditentukan oleh kesan masyarakat terhadap independensi akuntan publik. Independensi penampilan berarti adanya kesan masyarakat bahwa akuntan publik bertindak independen sehingga akuntan publik harus menghindari faktor-faktor yang dapat mengakibatkan masyarakat meragukan kebebasannya, (Naryanto, 2016).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.1.7 Budaya Organisasi

Menurut Pratiwi (2017) Budaya Organisasi adalah sistem yang di anut suatu organisasi untuk membedakan dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi juga merupakan salah satu variabel penting bagi seorang pemimpin, karena budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang diakui dan menjadi pedoman bagi pelaku anggota organisasi. Kreitner dan Kinicki (2000) dalam Yuskar dan Devisia, (2011) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perekat perusahaan melalui nilai-nilai yang ditaati, peralatan simbolik dan cita-cita sosial yang ingin dicapai.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003:79) dalam Naryanto (2016) budaya organisasi sebagai suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan, dan tindakan dari suatu kelompok sosial, yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain. Menurut penelitian Trisnaningsih (2007) budaya organisasi adalah gabungan atau integrasi dari falsafah, ideology, nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, harapan-harapan, sikap, dan norma. Budaya organisasi dapat dikatakan sebagai nilai dominan atau kebiasaan dalam suatu organisasi perusahaan yang disebarluaskan dan diacu sebagai filosofi kerja seorang karyawan maupun auditor.

John. M (2006:46) dalam Sitio dan Anisykurillah (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi melibatkan ekspektasi, nilai, dan sikap bersama, hal tersebut memberikan pengaruh pada individu, kelompok, proses organisasi. Dari

pendapat Jon. M ini dapat diungkapkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi seluruh aspek dalam organisasi termasuk individu didalamnya. Jadi budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja melalui nilai-nilai, pedoman yang harus dijalankan atau diimplementasikan oleh masing-masing anggota organisasi yang nantinya akan mengarahkan sikap auditor untuk bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan dan yang menjadi tujuan organisasi.

### 2.1.8 Pemahaman *Good Governance*

*Good governance* menurut *Indonesia institute corporate governance* (2001: 167) adalah tata kelola yang baik pada suatu usaha yang dilandasi oleh etika professional dalam berusaha dan berkarya. *Good governance* juga dimaksudkan sebagai suatu kemampuan manajerial untuk mengelola sumber daya dan urusan suatu negara dengan cara-cara terbuka, transparan, akuntabel, *equitabel*, dan responsive terhadap kebutuhan masyarakat, (Widyananda, 2008 dalam Widhi dan Erma, 2015).

Menurut Hanna dan Firnanti (2013) dalam Arianti (2015) pemahaman *good governance* merupakan wujud penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik. Seorang auditor yang memahami *good governance* secara benar maka akan mempengaruhi perilakunya dalam melaksanakan pekerjaannya dengan orientasi memperoleh hasil yang baik sehingga kinerjanya akan meningkat, (Putra dan Ariyanto, 2016). Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



*good governance* akan memperoleh manfaat lebih besar di negara yang lingkungan penegakan hukumnya kurang baik.

Naryanto (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *Good governance* merupakan sekumpulan aturan yang menjelaskan hubungan antara seluruh pihak yang mempengaruhi suatu organisasi baik internal ataupun eksternal. Aturan ini menetapkan apa yang menjadi hak dan kewajiban dari pihak tersebut atau sistem yang mengarahkan dan mengawasi jalannya kegiatan organisasi untuk menciptakan nilai tambah bagi organisasi tersebut.

Dalam standar auditing yang telah ditetapkan dan disahkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (2011: 150, 1-150.2) dalam Agoes (2012: 31-36) yang terdiri atas sepuluh standar yang termasuk kedalam kelompok besar standar umum yaitu: “dalam pelaksanaan audit dan penyusunan laporannya, auditor wajib menggunakan kemahiran profesionalnya dengan cermat dan saksama”. Hal-hal berikut dimuat dalam PSA No. 04 (SA Seksi 230): dimana salah satunya yakni penggunaan kemahiran professional dengan cermat dan seksama menuntut auditor untuk melakukan skeptisme professional. Penggunaan kemahiran dan keterampilan disini salah satunya yaitu pemahaman *good governance*, dimana pengetahuan tentang *good governance* juga sangat diperlukan dalam pemeriksaan untuk mengetahui bagaimana pengelolaan dalam perusahaan klien apakah sudah baik ataukah masih memerlukan perbaikan.

Pemahaman *good governance* ini juga dibutuhkan untuk menumbuhkan skeptisme professional dari seorang auditor sehingga auditor mampu mengumpulkan bukti, mengevaluasi bukti, serta melakukan pertimbangan dalam

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengambilan keputusan untuk memberikan pendapat terhadap kewajaran laporan keuangan klien.

Agus (2011) dalam artikelnya yang membahas bagaimana cara mengukur pemahaman seseorang, dimana pemahaman diartikan sebagai proses, perbuatan, cara memahami atau menanamkan. Menurut Agus (2011) seseorang dapat dikatakan paham apabila ia dapat membangun hubungan atau mengkonstruksikan inti dari berbagai ranah pengetahuannya atau menciptakan inti dari berbagai objek. Seseorang yang mempunyai pemahaman akan suatu pengetahuan adalah seseorang yang dapat mengkoneksikan pengetahuan yang dimilikinya dengan pengimplementasian di lapangan. Jadi dapat disimpulkan bahwa seorang auditor yang memiliki pemahaman *good governance* adalah seorang auditor yang dapat menerapkan dan mengimplementasikan prinsip dasar konsep *good governance* dalam memeriksa dan memberikan pendapatnya atas kewajaran laporan keuangan yang diperiksa (Trisnaningsih, 2007) dalam (Sitio dan Anisykurlillah, 2014).

Trisnaningsih (2007) dalam Sitio dan Anisykurlillah (2014), adapun prinsip dasar konsep *good governance* dalam organisasi KAP meliputi: 1) *fairness* (keadilan): akuntan publik dalam memberikan pendapat atas kewajaran laporan keuangan yang diperiksa, harus bersikap independen dan menegakkan keadilan terhadap kepentingan klien, pemakai laporan keuangan, maupun terhadap kepentingan akuntan publik itu sendiri. 2) *transparency* (transparansi): akuntan publik harus berusaha untuk selalu bersikap terbuka terhadap informasi laporan keuangan klien yang di audit. 3) *accountability* (akuntabilitas): akuntan publik harus menjelaskan peran dan tanggungjawabnya dalam melaksanakan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemeriksaan dan kedisiplinan dalam melengkapi pekerjaan dan pelaporan. 4) *responsibility* (pertanggungjawaban): akuntan publik harus dapat memastikan bahwa dalam melaksanakan tugasnya telah mematuhi prinsip akuntansi yang berlaku umum dan Standar Professional Akuntan Publik (SPAP) selama menjalankan profesinya.

Trisnaningsih (2007) menyatakan *good governance* digunakan untuk mendorong kinerja perusahaan serta memberikan kepercayaan bagi pemegang saham dan masyarakat. Auditor yang memiliki pemahaman tentang *Good Governance* yang baik dan benar akan melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan standar dan etika profesi. Pengimplementasian *good governance* akan mendorong auditor melaksanakan penugasan audit dengan baik sehingga tercapai pula kinerja yang efektif dan efisien.

### 2.1.9 Pandangan Islam Tentang Audit

Audit dalam pandangan Islam bukanlah hal yang baru, sebab kemunculan audit berbarengan dengan munculnya lembaga keuangan syariah sekitar tahun 1980-an. Kemunculan lembaga keuangan syariah secara otomatis memerlukan adanya fungsi audit yang berprinsip Islam. Salah satu kode etik audit dalam islam adalah takut kepada Allah SWT, Ini berarti sorang Akuntan/Auditor harus berperilaku takut kepada Allah tanpa harus menunggu dan mempertimbangkan apakah orang lain atau atasannya setuju atau menyukainya. Sikap ini merupakan sensor diri sehingga ia mampu bertahan terus menerus dari godaan yang berasal dari pekerjaan profesinya. Sikap ini ditegaskan dalam firman Allah:

Surat An Nisa ayat 1 :

إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا

“Sesungguhnya Allah selalu menjaga dan mengawasi kamu”, dan dalam Surat

Ar Raad Ayat 33 Allah berfirman :

أَفَمَنْ هُوَ قَائِمٌ عَلَى كُلِّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ ۖ وَجَعَلُوا لِلَّهِ شُرَكَاءَ قُلْ سَمُّوهُمْ ۚ أَمْ تُنَبِّئُونَهُ بِمَا لَا يَعْلَمُ فِي الْأَرْضِ ۚ أَمْ يَبْظَاهِرُ مِنْ الْقَوْلِ ۚ بَلْ زَيْنَ لِلَّذِينَ كَفَرُوا مَكْرُهُمْ وَصُدُّوا عَنِ السَّبِيلِ ۚ وَمَنْ يُضْلِلِ اللَّهُ فَمَا لَهُ مِنْ هَادٍ

“Maka apakah Tuhan yang menjaga setiap diri terhadap apa yang diperbuatnya (sama dengan yang tidak demikian sifatnya)”. Mereka menjadikan sekutu-sekutu bagi Allah. Katakanlah, “sebutkanlah sifat-sifat mereka itu”. Atau apakah kamu hendak memberitahukan kepada Allah apa yang tidak ketahui – Nya di bumi, atau (mengatakan tentang hal itu) hanya sekedar perkataan lahirnya saja. Sebenarnya bagi orang kafir, tipu daya mereka itu dijadikan terasa indah, dan mereka dihalangi dari jalan (yang benar). Dan barang siapa disesatkan Allah, maka tidak ada seorangpun yang menjadi petunjuk baginya.

Dalam surah yang lain juga dijelaskan bahwa:

أَوْفُوا الْكَيْلَ وَلَا تَكُونُوا مِنَ الْمُخْسِرِينَ وَزِنُوا بِالْقِسْطَاسِ الْمُسْتَقِيمِ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُمْسِدِينَ وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي خَلَقَكُمْ وَالْجِبِلَّةَ الْأُولَى

“Sempurnakanlah takaran dan janganlah kamu merugikan orang lain. Dan timbanglah dengan timbangan yang benar. Dan janganlah kamu merugikan manusia dengan mengurangi hak-haknya dan janganlah kamu membuat kerusakan di bumi. Dan bertakwalah kepada Allah yang telah Menciptakan kamu dan umat-umat yang dahulu.” (Asy-Syua’ra, 26: 181-184).

Ayat diatas menjelaskan bahwa dalam mengukur (menakar) haruslah dilakukan secara adil, tidak dilebihkan dan tidak juga dikurangkan. Terlebih menuntut keadilan ukuran bagi diri kita sedangkan bagi orang lain kita kurangi.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

### 2.2.1 Locus of control

Penelitian yang dilakukan Nakula dan Yane (2013) menunjukkan bahwa variabel *locus of control* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penelitian terdahulu tentang *locus of control* telah diteliti pertama kali oleh Rotter pada tahun 1996. Rotter adalah seorang ahli pembelajaran sosial. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian yang mendefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya seseorang mengontrol nasib sendiri. Dalam penelitian Putra dan Dodik (2016) dan penelitian Pratiwi (2017) yang menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor internal. Maturidi (2016) juga melakukan penelitian tentang kinerja auditor yang menunjukkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor.

### 2.2.2 Independensi

Penelitian tentang independensi yang dilakukan oleh Arumsari (2014) dan Maturidi (2016) yang menghasilkan pengaruh positif independensi terhadap auditor. Ini berarti sikap independensi auditor yang tinggi akan meningkatkan kinerja auditor yang akan menghasilkan laporan audit yang berkualitas. Sejalan dengan hasil penelitian Rosalina (2014), Putri dan Gede (2013), Andarwanto (2016). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yunitasari (2010) dan Naryanto (2016) yang menunjukkan bahwa independensi auditor dapat mempengaruhi kinerja auditor karena ia tidak akan terpengaruh ataupun dikendalikan oleh pihak lain. Berbeda dengan penelitian Putrid an Gede yang menunjukkan bahwa independensi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor.

### 2.2.3 Budaya organisasi

Penelitian tentang budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja auditor adalah penelitian yang dilakukan oleh Arumsari (2014) dan Naryanto (2016),

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja auditor jika auditor memahami dan meyakini, serta loyal dan berkomitmen terhadap organisasinya. Berbeda dengan penelitian Trisnanngsih (2007) dan Pratiwi (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor, ini berarti bahwa budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja auditor jika auditor mampu memahami dan meyakini serta loyal dan berkomitmen terhadap organisasinya. Menurut Afifah et all (2015) menyatakan bahwa komitmen yang tinggi tercermin dalam tingkat tinggi kepekaan terhadap isu-su yang berkaitan dengan etika professional. Pemahaman etika ini akan mendorong sikap, perilaku, dan tindakan auditor untuk mencapai hasil yang lebih baik.

#### 2.2.4 Pemahaman *Good Governance*

Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Dodik (2016) dan penelitian yang dilakukan oleh Naryanto (2016) menunjukkan bahwa auditor yang memiliki pemahaman *good governance* secara benar maka akan mempengaruhi perilakunya dalam melaksanakan pekerjaannya dengan orientasi memperoleh hasil yang baik sehingga kinerjanya akan meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Trisnaningsih (2007) dan Pratiwi (2017) yang menunjukkan bahwa pemahaman *good governance* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor. Temuan ini menunjukkan bahwa jika seorang auditor memiliki pemahaman yang baik terhadap *good governance* tetapi dalam pelaksanaannya tidak menjalankan atau menegakkan independensinya maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Pratiwi (2017)	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> , gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta pengaruh pemahaman <i>Good Governance</i> , terhadap kinerja auditor studi empiris pada KAP Surakarta dan DIY	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Locus Of Control</i></li> <li>• Gaya kepemimpinan</li> <li>• Budaya organisasi</li> <li>• pemahaman <i>Good Governance</i></li> <li>• kinerja auditor</li> </ul>	<i>Locus Of Control</i> berpengaruh positif terhadap kinerja auditor sedangkan variabel lainnya tidak berpengaruh.
2	Naryanto (2016)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor pemerintah. Studi empiris pada auditor BPKP perwakilan Jawa Tengah.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Independensi</li> <li>• Gaya kepemimpinan</li> <li>• Komitmen organisasi</li> <li>• Pemahaman <i>Good Governance</i></li> <li>• Budaya organisasi</li> <li>• Kinerja auditor</li> </ul>	Seluruh variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor.
3	Maturidi (2016)	Analisis pengaruh independensi dan <i>Locus Of Control</i> , terhadap kinerja auditor internal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Independensi</li> <li>• <i>Locus Of Control</i></li> <li>• Kinerja auditor</li> </ul>	Independensi dan <i>Locus Of Control</i> berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor.
4	Arianti (2015)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Struktur audit</li> <li>• Konflik peran</li> <li>• Ketidakjelasan peran.</li> <li>• pemahaman <i>Good Governance</i></li> <li>• gaya kepemimpinan</li> <li>• budaya</li> </ul>	Semua variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
			<ul style="list-style-type: none"> <li>organisasi</li> <li>• komitmen organisasi</li> <li>• kinerja</li> </ul>	
5	Sitio dan Anisykurlillah (2014)	Pengaruh pemahaman <i>Good Governance</i> , gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan struktur audit terhadap kinerja auditor. Studi empiris pada KAP di Kota Semarang.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemahaman <i>Good Governance</i></li> <li>• Gaya kepemimpinan</li> <li>• Budaya organisasi</li> <li>• Struktur audit</li> <li>• Kinerja auditor</li> </ul>	Semua variabel berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja auditor.
6	Kusnadi dan Dewa (2015)	Pengaruh profesionalisme dan <i>locus of control</i> terhadap kinerja auditor di KAP Provinsi Bali	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Professional</li> <li>• <i>Locus of control</i></li> <li>• <i>Locus of control</i> eksternal</li> <li>• Kinerja auditor</li> </ul>	Variabel profesional dan <i>locus of control</i> berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan LOC eksternal berpengaruh negative terhadap kinerja auditor.

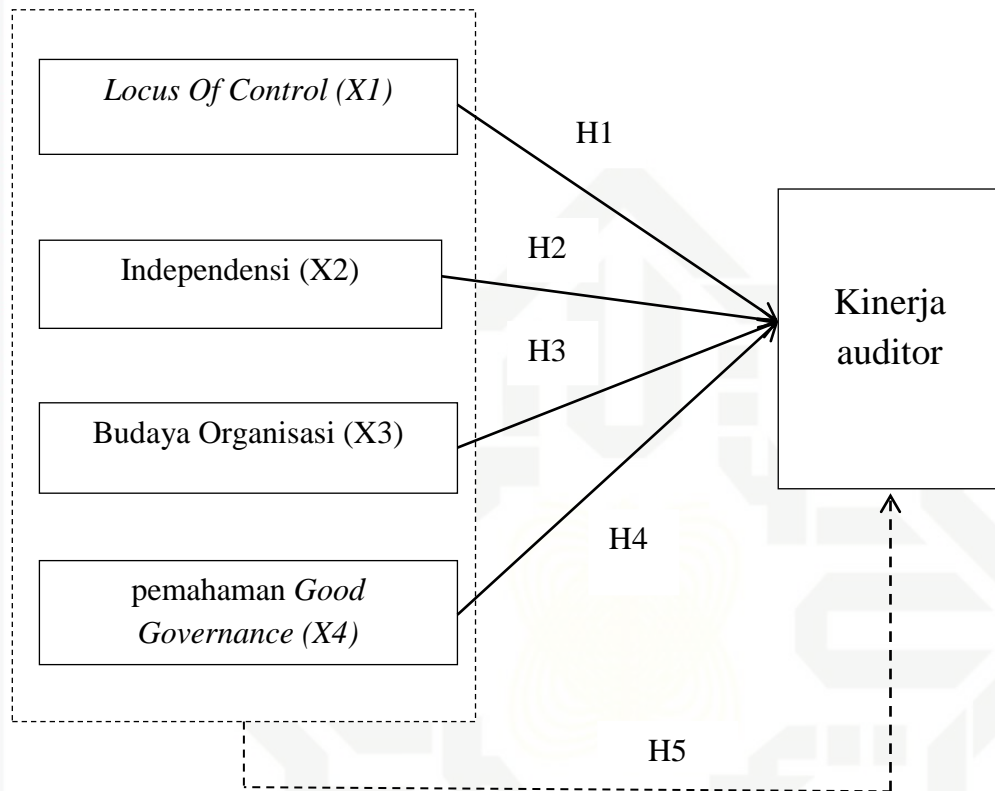
Sumber: Dari berbagai literature

## 2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian sebelumnya, gambaran menyeluruh yang merupakan kerangka konseptual mengenai pengaruh *locus of control* (LOC), independensi, budaya organisasi, serta pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor dalam penelitian ini digambarkan dengan kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Desain penelitian**



(Sumber: dari data yang diolah)

**Keterangan:**

- \_\_\_\_\_ Pengaruh variabel secara parsial.
- - - - - Pengaruh variabel secara simultan.

## 2.4 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis untuk penelitian ini sebagai berikut:

### 2.4.1 *Locus Of Control* Dengan Kinerja Auditor

*Locus of control* adalah sampai sejauh mana seseorang mampu menguasai dan mengontrol peristiwa yang terjadi padanya (Robbins, 2001:56) dalam



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Damayanti dkk (2015). *Locus Of Control* didefinisikan sebagai persepsi seseorang tentang sumber nasibnya. Sebagian orang percaya bahwa mereka adalah penentu dari takdir mereka sendiri. Sebagian lainnya melihat bahwa apa yang terjadi pada diri mereka disebabkan oleh keberuntungan atau kesempatan. Sifat kepribadian ini terkait dengan berbagai hasil pekerjaan penting termasuk kepuasan dan prestasi kerja (Judge dan Bono, 2001) dalam Damayanti dkk (2015). Manusia dalam melaksanakan berbagai kegiatan dalam hidupnya selalu berupaya memberi respon terhadap faktor-faktor internal dan eksternal yang ada di dalam diri dan di lingkungan sekitar manusia.

*Locus of control* internal akan lebih berdampak pada prestasi kerja seseorang karena individu dengan kepribadian ini percaya bahwa peristiwa, kejadian, dan takdir disebabkan karena kendali dirinya sendiri. Apabila seseorang memiliki kendali atas dirinya sendiri, maka ia akan dengan sangat mudah membangun motivasi dalam dirinya dalam menghadapi suatu pekerjaan. Motivasi yang tinggi akan membuat kinerja yang dihasilkan juga semakin tinggi. Hal ini dikuatkan dengan penelitian Menezes (2008) dalam Damayanti dkk (2015) yang menemukan *locus of control* internal memiliki pengaruh positif pada kinerja auditor. Pada penelitian yang dilakukan oleh Maturidi (2016) yang mengungkapkan bahwa *Locus Of Control* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja auditor. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2017) yang menyatakan bahwa *Locus Of Control* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor. Ketika *Locus Of Control* yang semakin baik maka mengakibatkan kinerja yang dihasilkan juga semakin baik.

**H1 : Diduga *Locus Of Control* dapat mempengaruhi kinerja auditor yang bekerja di KAP di Kota Pekanbaru.**

#### **2.4.2 Independensi Dengan Kinerja Auditor**

Seorang auditor dalam melaksanakan tugas audit harus didukung dengan sikap independensi, dimana seorang auditor tidak boleh dipengaruhi oleh pihak lain, dan tidak dikendalikan oleh pihak lain. Penelitian Rosalina (2014) menunjukkan independensi merupakan faktor yang berpengaruh yang menentukan kualitas audit. Penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian Andarwanto (2015) yang menunjukkan hasil positif independensi memengaruhi kualitas audit. Penelitian Naryanto (2016) menunjukkan bahwa independensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor pemerintah. Begitu juga pada penelitian Putrid an Dharma (2013) yang menunjukkan pengaruh independensi terhadap kinerja auditor.

Independensi merupakan sikap yang diharapkan dari seorang akuntan publik untuk tidak memiliki kepentingan pribadi dalam melaksanakan tugasnya, karena hal itu bertentangan dengan prinsip integritas dan objektivitas. Untuk itu cukuplah beralasan untuk menghasilkan audit yang berkualitas diperlukan sikap independen dari auditor. Karena jika auditor kehilangan independensinya maka laporan audit yang dihasilkan tidak sesuai dengan kenyataan yang ada sehingga tidak dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Kemudian dengan sikap independensinya maka auditor dapat melaporkan dalam laporan audit jika terjadi pelanggaran dalam laporan keuangan kliennya. Dalam penelitian Arumsari (2014) menunjukkan bahwa independensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja auditor, yang berarti semakin tinggi tingkat independensi yang dimiliki

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

seorang auditor maka akan menghasilkan kinerja auditor yang lebih baik, sehingga mampu mengakibatkan kualitas audit yang semakin meningkat pula.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi independensi yang dimiliki auditor maka semakin tinggi pula kualitas laporan audit yang dihasilkan dan ini merupakan output dari kinerja yang baik dan berkualitas.

**H2 : Diduga Independensi dapat mempengaruhi kinerja auditor yang bekerja di KAP di Kota Pekanbaru.**

### **2.4.3 Budaya Organisasi Dengan Kinerja Auditor**

John. M (2006:46) dalam Sitio dan Anisykurlillah (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi melibatkan ekspektasi, nilai, dan sikap bersama, hal tersebut memberikan pengaruh pada individu, kelompok, proses organisasi. Dari pendapat Jon. M ini dapat diungkapkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi seluruh aspek dalam organisasi termasuk individu didalamnya. Perilaku organisasi ini akan sangat memengaruhi dalam berkomitmen terhadap pekerjaannya dan organisasi, yang ditunjukkan dalam cara pencapaian tujuan organisasi. Anggota organisasi yang memiliki kesepakatan bersama akan sistem budaya organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya akan meningkatkan pula kinerjanya.

Budaya organisasi juga merupakan salah satu variabel penting bagi seorang pemimpin, karena budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang diakui dan menjadi pedoman bagi pelaku anggota organisasi. Berdasarkan penelitian Pratiwi (2017) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh Kinerja Auditor, artinya Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Auditor. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dilakukan oleh Trisnaningsih (2007). Menurut Trisnaningsih (2007) Budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja auditor jika auditor tersebut mempunyai komitmen terhadap organisasinya.

Menurut penelitian Pramastuti (2006) dalam Naryanto (2016) peran budaya organisasi adalah sebagai sarana untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang patut dan tidak patut dikerjakan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasi. Budaya organisasi diprediksi menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi di masa mendatang. Penelitian yang dilakukan oleh Hanna (2013) dalam Naryanto (2016) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja auditor. Sejalan dengan penelitian Naryanto yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja auditor pemerintah. Maka hipotesisnya sebagai berikut:

**H3 : Diduga Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor yang bekerja di KAP di Kota Pekanbaru.**

#### 2.4.4 Pemahaman *Good Governance* Dengan Kinerja Auditor

Trisnaningsih (2007) menyatakan *good governance* digunakan untuk mendorong kinerja perusahaan serta memberikan kepercayaan bagi pemegang saham dan masyarakat. Salah satu manfaat yang bisa dipetik dengan melaksanakan *good governance* adalah meningkatkan kinerja perusahaan melalui terciptanya proses pengambilan keputusan yang lebih baik, meningkatkan efisiensi operasional perusahaan serta lebih meningkatkan pelayanan kepada

stakeholder (FCGI, 2000 dalam Trisnaningsih 2007). Auditor yang memiliki pemahaman akan *good governance* yang baik akan melaksanakan pekerjaannya sesuai etika profesinya memberikan arahan jelas akan perilakunya. Pengimplementasian *good governance* akan mendorong auditor melaksanakan pengauditan dengan baik sehingga tercapai pula kinerja yang cemerlang.

Selaras dengan teori atribusi bahwa pemahaman auditor akan *good governance* merupakan faktor internal dari dalam diri auditor untuk memahami *good governance* dan mengimplementasikan pemahaman tersebut dalam melaksanakan tugas. Seorang auditor yang memahami *good governance* berperilaku sesuai pilar-pilar *good governance*. Auditor yang memahami *good governance* dengan baik dapat meningkatkan kinerjanya auditor.

Putra dan Dodik (2016) berpendapat bahwa seorang auditor yang memahami *good governance* secara benar maka akan mempengaruhi perilakunya dalam melaksanakan pekerjaannya dengan orientasi memperoleh hasil yang baik sehingga kinerjanya akan meningkat. Pemahaman *good governance* ini juga dibutuhkan untuk menumbuhkan skeptisme profesional dari seorang auditor sehingga auditor mampu mengumpulkan bukti, mengevaluasi bukti, serta melakukan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk memberikan pendapat terhadap kewajaran laporan keuangan klien.

Seperti dalam penelitian Naryanto (2016) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh pemahaman *good governance* terhadap kinerja auditor. Seorang auditor yang memahami *good governance* dengan baik maka dia akan bekerja

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sesuai dengan aturan yang ada, sehingga kinerja auditor akan menjadi lebih baik.

Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H4: Diduga Pemahaman *good governance* berpengaruh terhadap yang bekerja di KAP di Kota Pekanbaru.**

**2.4.5 *Locus Of Control*, Independensi, Budaya Organisasi, Pemahaman *Good Governance* Dengan Kinerja Auditor**

Auditor dalam melaksanakan tugasnya selalu dihadapkan pada situasi-situasi yang mengharuskan seorang auditor untuk mengambil keputusan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pengauditan. Perilaku auditor dalam mengambil keputusan dalam menghadapi situasi selama pelaksanaan pengauditan dapat mempengaruhi kinerja auditor tersebut. Perilaku auditor ini dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Sesuai teori yang dikemukakan oleh Fritz Heider bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Perilaku auditor dipengaruhi faktor internal dan faktor eksternal yang merupakan dasar terbentuknya perilaku auditor tersebut dalam bertindak. Faktor internal dan eksternal ini secara bersamaan dapat mempengaruhi kinerja auditor. Faktor internal dalam penelitian ini yaitu *locus of control*, *self leadership* pemahaman *good governance*. Sedangkan faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan struktur audit.

**H5: *locus of control*, independensi, budaya organisasi, Pemahaman *good governance*, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor yang bekerja di KAP di Kota Pekanbaru.**